

Onderhandelaarsresultaat cao Fashion, Sport & Lifestyle 2016-2018

INretail, AVV, De Unie en CNV Vakmensen hebben een onderhandelaarsresultaat bereikt voor een nieuwe cao Fashion, Sport & Lifestyle. Hierin zijn de volgende afspraken gemaakt.

Looptijd:

Van 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2018.

Loon en reparatie loongebouw:

Mode en Verf en Woninginrichting: de lonen van de medewerkers die het nieuwe maximum van hun schaal nog niet hebben bereikt, worden per 1 juli 2016, per 1 januari 2017, per 1 juli 2017 en per 1 januari 2018 verhoogd met het percentage waarmee het Wettelijk Minimumloon per die data wordt verhoogd. De schaallonen worden per deze data met dezelfde percentages verhoogd.

Als het percentage voor verhoging van het Wettelijk Minimumloon dat door de overheid wordt vastgesteld per een van de genoemde data lager is dan 0,4%, bedraagt de verhoging 0,4%.

Om differentiatie terug te brengen in het loongebouw vervalt loonschaal A en wordt loonschaal B de nieuwe schaal voor functies in A en B.

Sport en Schoenen: ook hier wordt differentiatie hersteld in het loongebouw. De verschillen zoals die bestonden bij invoering van het nieuwe loongebouw op 1 januari 2012 worden teruggebracht in het loongebouw. Dat betekent dat de loonschalen B t/m I zoals die op 1 januari 2012 waren, per 1 juli 2016 worden verhoogd met 6,1%. Op het moment dat een medewerker op of na 1 juli 2016 een ervaringsjaar bereikt, wordt hij ingeschaald op de trede in de schaal met het naasthogere bedrag. Schaal A blijft de schaal die geldt op 1 juli 2016. Voor de schaallonen geldt hetzelfde als voor Mode en Verf en Woninginrichting: ze volgen de ontwikkelingen van het Wettelijk Minimumloon op de genoemde data, met een minimum van 0,4%.

Medewerkers die per 1 januari 2017 geen loonsverhoging ontvangen omdat ze bovenschallig zijn, krijgen per 1 januari 2017 een eenmalige uitkering van 0,5% over het totale loon in 2015. Het totale loon is het loon waarover vakantietoeslag wordt berekend.

Toeslagen:

De 100% zaterdagavondtoeslag van 18.00 tot 22.00 uur vervalt. De 100% zaterdagavondtoeslag van 22.00 tot 24.00 uur wordt 50%. Als medewerkers in het jaar 1 juli 2015 t/m 30 juni 2016 meer dan 20 keer op zaterdagavond hebben gewerkt, bereid blijven dit te doen en toeslag hebben ontvangen, wordt de verlaging van de toeslag gecompenseerd in een loonsverhoging of in vrije tijd.

De toeslag van 50% op doordeweekse avonden geldt voor werken van 22.00 tot 24.00 uur i.p.v. vanaf 21.00 uur.

Loondoorbetaling bij ziekte:

De medewerker heeft bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 26 weken recht op loondoorbetaling van 100% van het brutoloon. In de daarop volgende periode van 26 weken (week 27 t/m 52) wordt 90% van het brutoloon doorbetaald. In de periode van 26 weken daarna (week 53 t/m 78) wordt 80% van het brutoloon doorbetaald. In de periode van 26 weken daarna (week 79 t/m 104) geldt de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van 70% van het brutoloon.

Wachtdagen bij ziekte:

Het aantal wachtdagen wordt gemaximeerd op vier per kalenderjaar.

Maaltijdvergoeding:

De maaltijdvergoeding wordt per 1 juli 2016 geïndexeerd op basis van het inflatiecijfer over 2015.

Transitievergoeding:

In het kader van sluiting van een filiaal zal de werkgever de medewerkers van het filiaal zo vroeg als mogelijk, en ten minste 1 maand voor de sluiting, informeren over de sluiting van het filiaal. Indien in deze situatie op initiatief van de werkgever de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt, eindigt de arbeidsovereenkomst minimaal na inachtneming van de opzegtermijn. Daarbij zal de wettelijke transitievergoeding aan de medewerker worden toegekend.

Vakbondsverlof:

Vakbondsleden en bestuursleden van Professionals in de Retail hebben recht op maximaal 4 dagen per jaar vakbondsverlof voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen, kadercursussen en/of scholing. Daarboven wordt voor het deelnemen aan cao-overleg verlof toegekend.

De werkgever kan voor beide soorten verlof loonkostensubsidie aanvragen bij het Sociaal Fonds Fashion, Sport & Lifestyle.

Ketenregeling uitzendkrachten:

Indien een werkgever een voormalige uitzendkracht in dienst neemt die direct hieraan voorafgaand als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Diplomatoeslag:

Per 1 juli 2016 vervallen de artikelen over Diplomatoeslag in de modules Mode en Sport. Bestaande rechten worden gerespecteerd.

Loopbaanscan:

De medewerker zal eens per twee jaar in de gelegenheid worden gesteld een kosteloze loopbaanscan te maken. Deze zal worden geïntegreerd in werkindewinkel.nl.

Financiële planning:

Medewerkers krijgen het recht om één keer per 5 jaar inzichtelijk te laten maken hoe zij er financieel voor staan, zodat ze de combinatie werk en privé beter kunnen invullen.

Sociaal Fondspremie:

De sociaal fondspremie wordt voor de tweede helft van 2016 tijdelijk vastgesteld op 0,2%. Deze premie wordt bij werkgevers geheven.

Ontwikkeling:

Om duurzame inzetbaarheid na te streven heeft de werkgever/leidinggevende één keer per jaar een gesprek met de medewerker over diens functioneren, ontwikkeling en de behoefte aan bij- of omscholing.

In dit gesprek worden concrete afspraken gemaakt, die schriftelijk vastgelegd worden, tussen werkgever/leidinggevende en medewerker hoe deze zich verder bekwaamt in het vak en/of voor de arbeidsmarkt.

Hierbij kan gebruik gemaakt worden van het stuk Criteria voor de beoordeling van beoordelingssystemen uit bijlage 1.d van de cao.

Protocollaire bepalingen:

Werktijden:

Cao-partijen gaan tijdens de looptijd van de cao onderzoek doen naar wensen en behoeften van werkgevers en medewerkers op het gebied van werktijden, flexibiliteit en zeggenschap van medewerkers over hun werktijden. Bij dit onderzoek wordt een extern onderzoeksbureau betrokken, dat door cao-partijen gezamenlijk zal worden geselecteerd.

Naast dit onderzoek zal bij ten minste twee grote bedrijven (één uit de Fashion en één uit de Sport) een pilot zelfroosteren worden opgezet, die door cao-partijen zal worden gevolgd en begeleid. De uitkomsten van deze pilot zullen tijdens het overleg in het kader van de eerstvolgende cao worden geëvalueerd.

Modernisering cao:

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao hoe deze gemoderniseerd kan worden, opdat werkgevers en medewerkers er meer binding mee krijgen. Onderzocht zal o.a. worden hoe meer keuzemogelijkheden voor medewerkers gecreëerd kunnen worden. Ook de mogelijkheid om een individueel scholingsbudget te vormen, zal worden onderzocht.

Verder zal gedurende de looptijd van de cao door een paritaire commissie onderzoek worden gedaan naar het volledige systeem van toeslagen. Het onderzoek heeft tenminste ten doel om de regelingen rondom feestdagen, te weten de toeslagen en de feestdagenregeling zelf, te moderniseren. Hierbij worden de werkbeleving van de medewerker, de mogelijkheid van zelfroosteren en de gewijzigde winkelopenstelling meegenomen.

Sociale partners selecteren een extern bureau voor de begeleiding.

E-commerce functies:

Cao-partijen zorgen ervoor dat veel voorkomende functies in e-commerce worden beschreven, zodat de veel voorkomende functies hiervan in FUWAM kunnen worden ingedeeld en de cao beter toepasbaar wordt voor werkgevers en medewerkers in e-commerce. Cao-partijen doen daarnaast onderzoek naar een passend arbeidsvoorwaardenkader voor de functies in e-commercebedrijven, rekening houdend met het specifieke werktijdenpatroon in dit soort bedrijven.

Pensioen:

Cao-partijen doen tijdens de looptijd van de cao onderzoek naar een houdbaar en toekomstbestendig pensioensysteem, waarbij individueel pensioen nadrukkelijk meegenomen wordt. In het onderzoek worden ontwikkelingen en onderzoeken, zowel centraal als sectoraal, meegenomen.

Duurzame inzetbaarheid:

Cao-partijen zijn van mening dat organisaties en medewerkers samen een verantwoordelijkheid hebben voor het realiseren van duurzame inzetbaarheid. In de cao die afloopt op 30 juni 2016 is afgesproken dat cao-partijen daarom tijdens de looptijd van de cao specifiek beleid dat gericht is op gezondheid, veiligheid, loopbaanontwikkeling en vitaliteit ontwikkelen. Het daarbij behorende digitale platform is inmiddels ontwikkeld en zal verder worden uitgebouwd.

Tijdens de looptijd van de cao gaan partijen door met het ontwikkelen van instrumenten om medewerkers duurzaam inzetbaar te maken en te houden. Scholing en de mogelijkheid om bij reorganisaties gebruik te maken van van-werk-naar-werk-trajecten maken hier onderdeel van uit. Partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao of de transitievergoeding met de dan ontwikkelde instrumenten verrekend kan worden.

Permanente educatie:

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao de kansen en bedreigingen voor en haalbaarheid van invoering van een systeem dat permanente educatie van medewerkers realiseert en deze borgt via branche-erkende certificering.

Veiligheid:

Cao-partijen werken het idee uit om medewerkers te stimuleren training te volgen op het gebied van veiligheid in de winkel. Deze trainingen zullen onder de aandacht van werkgevers worden gebracht, met het oogmerk dat zij hun medewerkers zo'n training laten volgen.

Voor managers en assistent managers zullen branchebreed veiligheidstrainingen (niet digitaal) worden georganiseerd, gericht op het omgaan met fysiek en verbaal geweld. Werkgevers zullen deze trainingen betalen; medewerkers investeren in tijd, omdat de trainingen buiten werktijd gegeven zullen worden.

Bij het opzetten van deze trainingen zullen lokale activiteiten en initiatieven van Keurmerk Veilig Ondernemen (KVO) worden betrokken.

Mantelzorg:

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao via een pilot mantelzorgscan in enkele bedrijven hoe mantelzorg en werk gecombineerd kunnen worden.